

BÁRBARA FILIPA MANO LOPES

**OS EFEITOS DA AMEAÇA DE ESTEREÓTIPO
LIGADO AO GÊNERO NAS AUTO-PERCEÇÕES
DE TRABALHADORES PORTUGUESES E AS
SUAS CONSEQUÊNCIAS EM PAPÉIS DE
LIDERANÇA**

Orientador: Prof. Doutor Mauro Bianchi

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

HEI-Lab – Universidade Lusófona

Lisboa

2020

BÁRBARA FILIPA MANO LOPES

**OS EFEITOS DA AMEAÇA DE ESTEREÓTIPO
LIGADO AO GÉNERO NAS AUTO-PERCEÇÕES
DE TRABALHADORES PORTUGUESES E AS
SUAS CONSEQUÊNCIAS EM PAPÉIS DE
LIDERANÇA**

Dissertação defendida em provas públicas para obtenção de grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações, no curso de Mestrado de Psicologia Social e das Organizações, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, no dia 16 de Julho de 2020, com o Despacho de Nomeação de Jurí nº 130/2020, do dia 6 de Maio de 2020, com a seguinte composição:

Presidente: Professora Doutora Ana Loureiro
Arguente: Professora Doutora Leonor Costa
Orientador: Professor Doutor Mauro Bianchi

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

HEI-Lab – Universidade Lusófona

Lisboa

2020

RESUMO

Cargos de liderança encontram-se acompanhados pelo estereótipo do que é um líder ideal, encontrando-se associado a características como Carisma, Objetividade, Conhecimento, Pragmatismo, etc. Estas características, segundo os estudos, têm um maior impacto nas mulheres, visto que as mesmas estão associadas à liderança masculina. O estudo tenta perceber qual o impacto que tem a ameaça de um estereótipo relativo às características de um líder ideal, e como é que isto irá influenciar a auto-percepção, assim como, perceber se as pessoas que apresentam um maior nível de ameaça de estereótipo ligada ao género questionam as suas competências, quando envolvidos em papéis de liderança. Pretende-se assim estudar o nível de auto-eficácia percebido como variável mediadora a relação entre ameaça de estereótipo e atribuição de competências de liderança.

Os resultados demonstraram a existência desta relação mediada pela auto-eficácia, fazendo com que quando a ameaça de estereótipo se apresenta elevada diminuirão os níveis de auto-eficácia, o que por sua vez irá aumentar a discrepância percebida das características ligadas à liderança, ou seja, os indivíduos identificam-se menos com características que atribuem a um líder ideal.

Palavras-chaves: Ameaça do estereótipo; Liderança; Género; Auto-percepção, Auto-eficácia.

ABSTRACT

Leadership positions are accompanied by the stereotype of what is an ideal leader, being associated to characteristics such as Charisma, Objectivity, Knowledge, Pragmatism, etc. These characteristics, according to the studies, have a greater impact on women, since they are associated to male leadership. The study tries to understand what impact the threat of a stereotype related to the characteristics of an ideal leader has, and how this will influence the self perception, as well as to understand if people who present a higher level of threat of stereotype related to gender question their competences, when involved in leadership roles. The aim is to study the level of self-efficacy perceived as a mediating variable between the threat of stereotyping and the allocation of leadership skills.

The results have demonstrated the existence of this relationship mediated by self-efficacy, with the result that when the threat of stereotyping is high the levels of self-efficacy will decrease, which in turn will increase the perceived discrepancy of characteristics linked to leadership, i.e. individuals identify less with characteristics that they attribute to an ideal leader.

Keywords: stereotype threat; Leadership; Gender; Self-perception, Self-efficacy.

Abreviaturas

AE- Ameaça de Estereótipo

DP – Desvio padrão

M – Média da população

N – Tamanho da Amostra Total

Et al. – e colaboradores

p – Significância

r de Pearson – Coeficiente de correlação de Pearson

α – alfa de Cronbach

n – Tamanho da amostra

% - Percentagem

ÍNDICE

Introdução	8
Revisão de Literatura	12
Ameaça de estereótipo	12
Liderança	13
Consequências da Ameaça de Estereótipo em contexto de Liderança	14
Ameaça de estereótipo e auto-eficácia	18
Consequências de baixa auto-eficácia	20
Método	23
Objetivos	23
Hipóteses	23
Identificação da amostra	24
Procedimento	24
Instrumentos	25
Resultados	27
Análise estatística e Índices	27
Correlações entre variáveis de estudo	27
Análise da mediação	28
Diferenças entre Mulheres e Homens	29
Discussão	30
Bibliografia	33
Anexos	46
Ameaça de Estereótipo	47
Auto-percepção	49
Escala de auto-eficácia	52
Consentimento informado	54

Índice de Tabelas

Tabela 1.27

Tabela 2.28

Introdução

Atualmente e comparativamente a outros tempos, as mulheres apresentam uma maior percentagem em papéis de liderança, tanto na política como no mundo do trabalho (World Economic Forum, 2014). Apesar disso, as mulheres continuam a ser sub-representadas em cargos de alto nível nas organizações e sistemas políticos (Catalyst, 2015; Center for American Women & Politics, 2015; Lawless & Fox, 2012). Em particular nas empresas/organizações, os homens tradicionalmente são vistos como os responsáveis pela delegação de tarefas e por assuntos externos à empresa/organização, ou seja, pela ‘imagem’ que é passada da empresa para a sociedade, enquanto as mulheres, apresentam-se maioritariamente responsáveis pelos assuntos internos da empresa/companhia, isto é, o funcionamento interno desta, sendo encarregues de cumprir as tarefas que lhes foram delegadas (Morley, 2014). Assim perante a sociedade, o homem é visto como o representante da empresa e a mulher a cuidadora desta, assumindo que existe uma superioridade do homem sobre a mulher. Devido a esta discriminação cultural e de estereótipos, acredita-se que as características das mulheres não as tornam suficientemente racionais quando se trata de tomar de decisões, não sendo adequadas para assumir papéis de gestão e administração como presidentes (Morley, 2014).

As pessoas podem ter noções preconceituosas e indutivas do significado ‘ser um líder’, adquiridas por teorias de liderança, e podem definir e avaliar os seus líderes ou potenciais líderes de acordo com estas teorias de liderança (Forsyth & Nye, 2008; Kenney, Schwartz-Kenney, & Blascovich, 1996; Lord & Maher, 1991). Para além de refletir traços e comportamentos de personalidade, essas teorias implícitas de liderança muitas vezes refletem identidades sociais associadas a líderes tradicionais (Hoyt & Chemers, 2008). As duas identidades sociais que normalmente são associadas à liderança de elite, incluem ser branco e ser homem. Esses padrões de liderança (ser brancos e masculinos) podem resultar em perceções e avaliações tendenciosas de pessoas que não se encaixam na imagem de um líder, como é o caso de uma mulher (Eagly & Carli, 2007; Johnson, Murphy, Zewdie & Reichard, 2008; Koenig, Eagly, Mitchell, & Ristikari, 2011; Rosette, Leonardelli, & Phillips, 2008).

De facto, as mulheres e o seu trabalho continuam a ser associados à inferioridade e à complementaridade (Code, 1991, p. 10). Nos domínios científicos e de liderança, as

mulheres são sub-representadas e as poucas que existem nestes campos são estereotipadas de masculinas. Um exemplo disto é, que apesar de existir um progresso nas últimas décadas quanto à representação de líderes, estes são predominantemente masculinos (Koenig, Eagly, Mitchell & Ristikari, 2011). Estes estereótipos ocupacionais de gênero protegem os homens (Walton & Cohen, 2003), mas podem ameaçar as mulheres, a este fenómeno dá-se o nome de ameaça de estereótipo (Steele, 1997). Assim, é menos provável que as mulheres sejam editoras de jornais ou citadas em jornais académicos de topo (Tight, 2008; Wilson, 2012), e encontram-se sub-representadas nos centros de investigação e nas estruturas de revisão de financiamento. É também menos provável que as mulheres sejam investigadoras principais (Comissão Europeia, 2008, 2011), recebem menos prémios de investigação (Nikiforova, 2011) e menos convites para serem conferencistas principais em comparação com homens (Schroeder et al. 2013, citado por Morley, 2014).

Num estudo realizado por Morley (2014), a liderança foi muitas vezes entendida como uma perda. Neste estudo as mulheres discutiram que quando tomam decisões e obtêm resultados sem sucesso, isto levará a uma perda de estatuto e autoestima, e mesmo quando estas são bem-sucedidas, podem resultar numa perda de independência, de tempo investido na área, saúde e bem-estar (Morley, 2014). As líderes veem-se numa situação onde não existe opção que não leva a perdas, sendo que, qualquer das suas escolhas irá ter repercussões negativas: mulheres altamente de acordo com os estereótipos são criticadas por serem líderes deficientes, e mulheres altamente agênticas (por exemplo, caracterizadas com assertividade, raiva, competitividade e dominância, segundo Brescoll & Uhlmann, 2008; Eagly & Karau, 2002; Okimoto & Brescoll, 2010; Rudman, 1998; Rudman & Fairchild, 2004; Rudman & Glick, 1999, 2001) experienciam repercussões por não serem suficientemente femininas (Eagly, Gartzia & Carli, 2014; Heilman, 2001; Heilman & Okimoto, 2007; Heilman, Wallen, Fuchs & Tamkins, 2004; Rudman & Glick, 1999, 2001). Outro estudo (Morley, 2013a) aponta que cada vez mais as mulheres reconsideram aceitar cargos de liderança e os rejeitam, como uma opção na sua carreira, por acreditarem que será melhor não desejar algo que estatisticamente é improvável conseguirem.

Líderes do gênero feminino podem experienciar dificuldades, quando alvos de expectativas negativas baseadas em estereótipos, mas existem vantagens de ter uma

mulher no papel de liderança. Segundo Eagly, Gartzia & Carli (2014), as mulheres têm tendência a adaptar estilos de liderança adequados a complexidade atual das organizações, assim podendo levar a uma melhoria da eficácia institucional. As mulheres podem experienciar a ameaça de estereótipo definida como "uma ameaça concreta, em tempo real de ser julgado e maltratado em ambientes onde existe um estereótipo negativo sobre o grupo no qual a pessoa se insere" (Steele, Spencer & Aronson, 2002, p. 385). Na área de liderança, como apontando anteriormente, existem expectativas ligadas ao género, ou seja, estereótipos de género referentes a liderança, que podem ter influência psicológica nas mulheres, podendo assim contribuir para a sub-representação das mesmas (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 1995). Por exemplo, a ameaça de estereótipo, baseada no género, pode ser prejudicial para as áreas científicas como as ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM – Science, Technology, Engineering and Maths; Good, Aronson, & Harder, 2008; Shapiro & Williams, 2012). Isto pode levar a que as mulheres se desidentifiquem com toda uma profissão, fazendo com que exista um menor número de mulheres no mercado para assumir papéis de liderança (Hoyt & Murphy, 2016).

Pesquisas afirmam existir uma desclassificação das mulheres por parte dos superiores quando se pensa em papéis de liderança (Van den Brink, Benschop & Jansen, 2010), mas as mulheres podem também elas ter razões pessoais para rejeitar a situação lógica de progressão na carreira (Morley, 2014). As mulheres afirmam que não são, ou raramente são identificadas, apoiadas e preparadas para desenvolverem as capacidades necessárias para desempenhar papéis de liderança (Morley, 2014). São sabedoras do tratamento que recebem em situações de liderança, e que este se dá devido ao género. Quando as mulheres apresentam consciência desta situação, é possível que o seu desempenho seja prejudicado em tarefas de liderança, como por exemplo, na tomada de decisões de gerência (Bergeron, Block & Echtenkamp, 2006), na negociação (Kray, Thompson & Galinsky, 2001; Tellhed & Björklund, 2011), e motivação dos subordinados no desempenho destas (Hoyt & Blascovich, 2010; von Hippel, Wiryakusuma, Bowden & Shochet, 2011).

Apesar de encontrarmos mulheres em papéis de liderança, estes por norma não são os níveis mais elevados de liderança, mas sim de gestão intermédia (Morley, 2014). Ou seja, as mulheres em papéis de liderança continuam a ter de reportar a superiores,

estes são homens. As mulheres que efetivamente se encontram nos lugares mais altos de liderança, reconhecem que são uma minoria.

Observa-se a necessidade de um maior número de mulheres a exercer cargos de liderança, assim obtemos uma igualdade de oportunidades entre os géneros, tornando as empresas, instituições e governos mais representativos. A promoção da mulher é importante para que a sociedade civil seja próspera (Hoyt & Murphy, 2016). Isto é importante, pois perspetivas e prioridades únicas, podem ser trazidas pelas mulheres de forma a promover atitudes sociais positivas e também a uma maior responsabilidade ética (Eagly et al., 2014).

Com este trabalho de investigação pretende-se explorar os efeitos de ameaça de estereótipo ligado ao género e como a mesma influencia as auto-percepções de trabalhadores portugueses, de sexo feminino e masculino, em relação as suas competências em papéis de liderança. Mais especificamente, o estudo tenta perceber se pessoas que apresentam um maior nível de ameaça de estereótipo ligada ao género, questionam às suas competências quando envolvidos em papéis de liderança.

Revisão de Literatura

Ameaça de estereótipo

Qualquer indivíduo pode experienciar ameaça de estereótipo, isto é, o medo de confirmar ou ser reduzido a um estereótipo negativo relativo a um grupo no qual o indivíduo se insere (Steele, 1997). Pesquisas indicam que os indivíduos estão cientes dos estereótipos negativos existentes sobre o seu grupo social, assim quando deparados com uma situação relevante a nível do estereótipo, podem sentir-se ameaçados por potencialmente os confirmarem (Steele & Aronson, 1995). Esta ameaça pode ter consequências negativas para o desempenho nas áreas onde os estereótipos são relevantes (por exemplo, domínios académicos; Steele & Aronson, 1995).

A ameaça de estereótipo compromete o desempenho muito para além dos domínios académicos, como capacidades físicas (Stone, Lynch, Sjomeling & Darley, 1999), memória de trabalho (Hess, Auman, Colcombe & Rahhal, 2003; Levy, 1996), e apresenta-se também em diferentes impactos consoante o género do indivíduo.

Uma característica chave da ameaça de estereótipo é a situação onde esta se apresenta. A ameaça de estereótipo pode apresentar-se por vários meios, como a avaliação do desempenho de uma tarefa (Steele & Aronson, 1995), declarações estereotipadas evidentes (Spencer, Steele & Quinn, 1999; Stone, Lynch, Sjomeling & Darley, 1999) e pistas contextuais, isto é, pequenos estímulos que remetem para comportamentos ou atitudes estereotipadas (Oswald & Harvey, 2000), como anúncios publicitários relativos a tarefas domésticas serem representados por mulheres, assim sugerindo que são tarefas de e para mulheres.

Os estereótipos e as consequentes ameaças podem então ser ativados de formas tão subtis como identificar a etnia de alguém antes do início de um exame, ou até testar uma habilidade com a qual o indivíduo tem um estereótipo negativo ligado a esta. Por exemplo, colocar uma mulher a fazer um teste que avalia a sua habilidade em matemática pode ativar o estereótipo que as mulheres não são boas a matemática (Spencer, Steele & Quinn, 1999; Steele & Aronson, 1995). As evidências sugerem ainda que o simples facto

de estar numa minoria numérica num domínio suscetível ao estereótipo é por si só uma ameaça de estereótipo (Inzlicht & Ben-Zeev, 2000), por exemplo, ser a única mulher num grupo constituído por homens, em que se irá testar competências mecânicas (competências estas estereotipadas de competências masculinas).

Em relação aos processos envolvidos, a ameaça de estereótipo pode prejudicar o desempenho nas tarefas através de três processos específicos, fisiológicos e psicológicos, assim: a) o aumento das respostas fisiológicas de *stress* podem prejudicar a memória de trabalho, e b) levar a uma diminuição da monitorização do desempenho, enquanto c) a preocupação com as expectativas de estereótipos podem aumentar os esforços na supressão ativa de pensamentos e emoções negativas reduzindo os recursos cognitivos disponíveis para a tarefa (Schmader, Johns & Forbes, 2008).

Shapiro e Neuberg (2007) afirmam que o tipo de ameaça que um indivíduo experiencia depende, tanto do alvo da ameaça (em quem as ações estereotipadas são refletidas) como da fonte da ameaça (quem julga essas ações; *outgroup*, *ingroup*). Também, de acordo com Shapiro e Neuberg (2007), a ameaça de estereótipo é um processo complexo e as suas consequências são igualmente multidimensionais, como a diminuição do desempenho, que por sua vez, pode levar a que as pessoas, identificadas com um estereótipo negativo relativos às suas capacidades, evitem situações que ativem este estereótipo negativo. De facto, Steele (1997) afirmou que uma consequência a longo prazo do contacto com a ameaça de estereótipo crónica é um processo de desidentificação com o domínio em questão. Esta separação entre a relevância do desempenho e o sentimento de auto valorização de um indivíduo prevê um eventual abandono do domínio que se apresenta como fonte da ameaça de estereótipo.

Liderança

O conceito de liderança encontra-se relacionado com três perspetivas (Barracho, 2012): relativo a uma posição, relativo a uma característica do indivíduo, e relativo a uma categoria de comportamento. Este conceito é relativo e dinâmico, implicando duas partes: o indivíduo e os outros; as pessoas que estão sujeitas a serem influenciadas. Por isso, a liderança não é uma qualidade do indivíduo, mas sim uma relação complexa entre variáveis: as características do líder, as suas atitudes, as suas necessidades e as

caraterísticas pessoais dos elementos do grupo, caraterísticas da organização, e o ambiente económico, social e político.

Podemos dizer que liderança é “um conjunto de atividades de um indivíduo que ocupa uma posição hierarquicamente superior, dirigidas para a condução e orientação das atividades de outros membros, com o objetivo de atingir eficazmente o objetivo do grupo” (Syroit, 1996, p.238). Outros autores dizem que a liderança é um processo de influência de um indivíduo (Greenberg & Baron, 1993) para com os outros membros do grupo, ou ainda, que é um processo de influenciar as atividades de um indivíduo (Hersey & Blanchard, 1988), ambos com o fim de alcançar metas e objetivos numa organização, grupo ou numa determinada situação.

O termo liderança pode não designar apenas a posição hierárquica (estrutura de autoridade) que o indivíduo ocupa, mas também por indivíduos influentes no grupo, ou seja, os comportamentos dos sujeitos que ocupam esta posição, cujas funções são organizar a execução de tarefas, para alcançar um objetivo (Barracho, 2012). Ainda, segundo Barracho (2012), um líder tem como funções fundamentais as seguintes:

- Estabelecer, articular ou transmitir os objetivos/tarefas básicas;
- Controlar e acompanhar o processo em busca da realização da tarefa/ objetivo;
- Assegurar que o grupo se forme e se mantenha para a eficiente execução da tarefa;
- Assegurar que nada falta para a execução da tarefa e manutenção do grupo.

Consequências da Ameaça de Estereótipo em contexto de Liderança

A ameaça de estereótipo de acordo com Steele e colegas (Steele 1997; Steele, Spencer & Aronson, 2002a) dá-se quando existe algum tipo de indício situacional, indicativo de que um indivíduo se encontra em risco de ser julgado à luz de um estereótipo negativo, devido a uma das suas identidades sociais. Quando expostas a ambientes que contêm ameaças crónicas do estereótipo, as líderes do género feminino podem sofrer de um aumento no seu nível de vigilância quando há sugestões sociais que podem ser vistas como uma ameaça (Kaiser, Vick & Major, 2006; Purdie-Vaughns et al., 2008). As perceções de ameaça podem aparecer de diversas formas, desde completamente explícitas e expondo os estereótipos de géneros, como por exemplo, dizer a um participante de um

estudo que este é sexista ou terem de interagir com indivíduos sexistas (Adams, Garcia, Pudie-Vaughns & Steele, 2006; Logel, Walton, Spencer, Iserman, von Hippel & Bell, 2009), até sugestões sociais mais subtis como pedir a alguém para desempenhar uma tarefa numa área que é sabido que existe um estereótipo ‘o estereótipo está no ar’, por exemplo estar em minoria, ou ser lembrado que há falta de mulheres na empresa (Spencer, Steele & Quinn, 1999). E até mesmo anúncios que apresentam estereótipos de género podem desencadear ameaça de estereótipo entre mulheres que fazem testes de matemática ou tarefas de liderança (Davies, Spencer, Quinn & Gerhardstein, 2002; Davies, Spencer & Steele, 2005). O simples facto das mulheres terem a percepção de que se encontram em minoria numérica, faz com que o seu sentido de pertença num grupo diminua, representando uma ameaça de estereótipo, consequentemente diminuindo o seu desejo de participar em circunstâncias profissionais dominadas por homens (Murphy, Steele & Gross, 2007). Mais uma vez, estar em minoria numérica numa situação de ameaça de estereótipo criada por outras pistas contextuais tem um efeito aditivo, que se irá verificar no desempenho de tarefas apresentando, possivelmente, um menor desempenho (Sekaquaptewa & Thompson, 2003).

Apesar do impacto da ameaça de estereótipo ser predominantemente demonstrado na área académica, a investigação aponta para o efeito em domínios como a competência lexical (Leyens, Desert, Croizet & Darcis, 2000), o desempenho desportivo (Stone, Lynch, Sjomeling & Darley, 1999), os estilos de liderança e a sensibilidade social (habilidade de interpretar comportamentos não explícitos) relativamente aos homens (Koenig & Eagly, 2005).

A ameaça de estereótipo faz com que exista uma redução significativa nas aspirações das mulheres em relação aos papéis de liderança (Davies, Spencer & Steele, 2005). Devido a disparidade existente entre os homens e mulheres em posições de liderança, posto que a medida que a posição organizacional sobe, existe uma maior evidencia da falta de representação feminina, desvalorizando as mulheres em áreas de liderança (von Hippel, Wiryakusuma, Bowden & Shochet, 2011).

Culturas organizacionais, particularmente aquelas em que fomentam a competitividade acreditando assim que esta leva a excelência, podem apresentar uma ameaça, especialmente para as mulheres que sobem na hierarquia em papéis de liderança (Kray & Shirako, 2011). Estes ambientes de competição estão associados com

estereótipos negativos que implicam que as mulheres podem não ser capazes de desempenhar tais papéis. Para além da competição, culturas que igualizam o sucesso a uma capacidade inerente podem também apresentar-se ameaçadoras para as mulheres, pois estas podem ser categorizadas como não detentoras desta capacidade, com a qual se nasce e que não é possível desenvolver-la (Leslie, Cimpian, Meyer & Freeland, 2015).

Apesar desta desvalorização da mulher em áreas de liderança, a liderança identificada como feminina apresenta-se mais vantajosa (Eagly & Carli, 2003), visto que este estilo de liderança implica envolvimento com as pessoas da organização e inspiração destes atingindo assim níveis de motivação mais elevados. Os líderes transformacionais utilizam este estilo de liderança, de forma a ganhar a sua confiança e encoraja-los a desenvolver o seu potencial máximo, colocam objetivos para o futuro e desenvolvem planos para que os subordinados atinjam estes objetivos. Assim um líder feminino é positivamente associado a efetividade de liderança, que por sua vez está associado a capacidades interpessoais femininas, fazendo com que as mulheres usem isso a seu favor (Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen, 2003; Lowe, Kroeck & Sivasubramaniam, 1996). Mas, preocupações estereotipadas fazem com que as mulheres se sintam menos relaxadas e fluidas, e usam uma linguagem mais atenta (McGlone & Pfiester, 2015), alterando a sua forma de decisão (Carr & Steele, 2009; 2010). A ameaça do estereótipo faz com que haja um aumento da perseverança da inflexibilidade, isto é, as mulheres são menos propensas a abandonar estratégias ineficazes e a escolher novas mais eficientes sob ameaça em relação a nenhuma condição de ameaça (Carr & Steele, 2009), isto diminui o sentimento de pertença e de interesse no campo (Cheryan, Plaut, Davies & Steele, 2009).

Geralmente, o estilo de comunicação utilizado pela mulher é diferente daquele utilizado pelos homens (Crawford, 1995; Mulac, Bradac & Gibbons, 2001; Mulac, Incontro & James, 1985). A comunicação feminina apresenta-se como sendo mais indireta, elaborada e emocional, ao contrário da masculina que apresenta ser mais direta, sucinta e instrumental/prática (Mulac et al., 2001; Popp, Donovan, Crawford, Marsh & Peele, 2003). Apesar das vantagens apresentadas, de estabelecimento de relações e encorajamento de comunicação, pode também refletir incerteza, falta de autoridade e uma sensação de tentativa em vez de cumprimento dos objetivos (Aries, 2006; Case, 1994; Lindsey & Zakahi, 2006). Isto faz com que as características estereotipadas masculinas

(como assertividade e auto-confiança) sejam vistas como tendo uma liderança com maior eficácia (e.g., Powell, Butterfield & Parent, 2002; Schein, 1975). Assim as mulheres são consideradas menos competentes em papéis de liderança que os homens (Eagly & Karau, 2002; Heilman, Wallen, Fuchs & Tamkins, 2004), assim fazendo com que sejam menos consideradas para estas posições (Etaugh & Riley, 1983; Heilman, 2001). Em suma, o estilo de comunicação das mulheres pode reforçar o estereótipo destas, como tendo menor competência que os homens em papéis de liderança (Claes, 1999; Still, 2006). Estando ciente, isto irá fazer com que exista uma maior possibilidade de experienciarem ameaça de estereótipo.

Num estudo conduzido por von Hippel, Wiryakusuma, Bowden e Shochet (2011), descobriu-se que a ameaça de estereótipo pode alterar a forma como as pessoas comunicam, em diversas interações sociais, como na situação de liderança. Estas situações podem ser combatidas através da auto-afirmação, que demonstrou reduzir as consequências da ameaça de estereótipo. Por exemplo, se uma mulher se sente ameaçada pelo estereótipo de que os homens são melhores líderes, ela provavelmente irá adotar um estilo de comunicação mais masculino o que poderá levar a que outros respondam de forma negativa a essa mudança de comportamento, vendo-a como menos simpática e calorosa (von Hippel, Wiryakusuma, Bowden & Shochet, 2011).

Quando um estereótipo é experienciado cronicamente por mulheres, por exemplo na profissão de direito, apresentam um nível de confiança reduzido relacionado com a concretização dos seus objetivos de trabalho, bem como, menos atitudes positivas e muitas vezes não conseguem continuar nestas profissões e desistem (von Hippel, Kalokerinos & Henry, 2013).

Outras possíveis consequências da ameaça de estereótipo é uma separação da auto valorização do individuo do desempenho da sua área, fazendo com que se dê um distanciamento deste para com o grupo desvalorizado, isto é, feito para que o individuo proteja o seu ego desapegando-se do grupo ao qual foi reduzido, facilitando a sua persistência e motivação a curto prazo (Nussbaum & Steele, 2007). O seu desempenho, motivação e desidentificação pode ser reduzido por completo na área (Crocker, Major, e Steele, 1998; Major & Schmader, 1998) ou seletivamente desidentificar-se com certos aspetos do grupo a que estão ligados denominado por bifurcação de identidade (Pronin,

Steele & Ross, 2004). Confrontadas com a ameaça do estereótipo as mulheres tendem a alterar a sua identidade profissional (Kalokerinos, von Hippel, & Zacher, 2014).

Ameaça de estereótipo e auto-eficácia

Percebemos que as pessoas tendem a ser altamente sensíveis às sugestões sociais, sendo que estas podem desvalorizar uma das suas identidades (Purdie-Vaughns, Steele, Davies, Dittmann & Crosby, 2008; Steele et al., 2002; Wout, Shih, Jackson & Sellers, 2009). As sugestões sociais não têm de ser explícitas para desencadear uma ameaça de estereótipo, até porque, sabe-se que, tanto as sugestões sociais explícitas como as subtis podem ser prejudiciais para o desempenho do indivíduo (McGlone, Aronson & Kobrynowicz, 2006).

A ameaça de estereótipo diminui também a percepção dos indivíduos sobre as suas próprias capacidades no domínio estereotipado. No ensino básico, por exemplo, raparigas relatam que a sua auto-confiança na disciplina de matemática diminui, em condições de ameaça (Muzzatti & Agnoli 2007). Num estudo (Koch, Muller & Sieverding, 2008) as mulheres que se apresentavam sobre ameaça de estereótipo fizeram um maior número de atribuições internas relacionadas com fracasso, em tarefas de computadorização do que os homens. De forma a lidar com esta ameaça de estereótipo, os indivíduos afetados tendem a distanciar-se da sua identidade, neste caso de género como forma de *coping*.

Numa outra pesquisa (von Hippel, Wiryakusuma, Bowden & Shochet, 2011) descobriu-se que a auto-afirmação é um método eficaz de reduzir as consequências da ameaça do estereótipo. Nesta pesquisa após a apresentação de um artigo ativador da ameaça de estereótipo foi também dado um exercício de auto-afirmação, e através da comparação com o grupo de controlo foi possível perceber que houve uma redução dos efeitos da ameaça de estereótipo.

A auto-afirmação é importante visto que, reduz efetivamente os efeitos da ameaça do estereótipo, e restaura a auto-integridade (Steele, 1988), levando a um melhor desempenho (Frantz, Cuddy, Burnett, Ray & Hart, 2004; Martens, Johns, Greenberg & Schimel, 2006; Schimel, Arndt, Banko & Cook, 2004).

A ameaça de estereótipo pode resultar num aumento de pensamentos negativos ou depreciativos durante o desempenho, (tais como, "este exercício é difícil para mim", "não

sou bom em matemática") o que leva, por sua vez, a uma diminuição deste (Cadinu, Mass, Rosabianca & Kiesner, 2005). Outros estudos afirmam que a ameaça de estereótipo tem um impacto no desempenho devido a auto-avaliação feita pelos indivíduos enquanto executam as tarefas (Hoyt et al., 2010). Ou seja, a auto-eficácia avaliada pelo indivíduo durante o desempenho tem um impacto consistente no desempenho do mesmo. Efetivamente, a auto-eficácia refere-se a "crenças na capacidade de organizar e executar os cursos de ação necessários para produzir determinadas realizações " (Bandura, 1997).

Para que seja possível avaliar a auto-eficácia é necessário sabermos o que é a eficácia e como esta se relaciona com a liderança.

A liderança e a eficácia apresentam uma ligação de dependência, quando existe liderança é esperado que esta seja eficaz, a eficácia não é um objetivo a cumprir pelo líder, mas sim um pressuposto de Liderança (Barracho, 2012). Assim um líder eficaz é aquele que contribui para a eficácia do grupo de trabalho, ou seja, para a eficácia organizacional (Lourenço, 2000 citado por Barracho, 2012). O líder apresenta características como capacidade de ganhar confiança e apoio dos colegas e parceiros, e a capacidade de os direcionar para os objetivos que correspondem as expectativas (Chemers, 1994 citado por Barracho, 2012). A percepção de eficácia de um indivíduo irá afetar a não só a avaliação da sua auto-eficácia, mas também a sua associação com características de um líder ideal.

As competências de um líder eficaz podem ser agrupadas em (Cunha, Rego, Neves & Cabral-Cardoso, 2003, citado por Barracho, 2012):

- Competências técnicas: conhecimentos e capacidades de execução de tarefas (necessário a compreensão das atividades, dos processos operacionais, produtos, serviços e tecnologias, assim como compreensão da legitimidade dos contratos)
- Competências interpessoais: conhecimentos relativos ao comportamento humano (necessários no processo de influência dos subordinados, na realização e manutenção dos processos de trabalho, no desenvolvimento da cooperação e negociação em caso de conflitos)
- Competências cognitivas: capacidades intelectuais (necessário para a análise e resolução de problemas, assim como no desenvolvimento e na diferenciação do tipo de informações de modelos de eficiência

A auto-eficácia de um individuo passa então por analisar estas três competências, que consequentemente terá um impacto na sua projeção de si como líder.

É importante também ter em conta a diferença entre a noção de chefe e líder. Um chefe encontra-se ligado à ‘eficácia extrínseca’, enquanto um líder está ligado à ‘eficácia intrínseca’. Uma pessoa que reúne estes dois tipos de eficácia é um líder, independentemente ter ou não uma posição hierárquica legal de chefia. Apesar disto é possível que uma pessoa seja vista como eficaz para a organização, mas não serem vistos como líderes para os seus subordinados, o que pode levar a questionar a sua posição (Barracho, 2012). Um chefe eficaz deverá tentar alcançar também a posição de líder, desta forma a sua eficácia não será colocada em causa. Em suma, quando alguém é considerado um líder, significa então que contribuiu de forma relevante para a eficácia de um grupo (Barracho, 2012).

Consequências de baixa auto-eficácia

Algumas estratégias de *coping* que se demonstraram bastante eficazes para contrastar a ameaça de estereótipo, foram a realização de exercícios de auto-afirmação e de *Mindfulness*. Por exemplo, um estudo realizado por Weger, Hooper, Meier & Hopthrow (2012) demonstrou que apenas 5 minutos de um exercício de *Mindfulness* elimina efeitos da ameaça de estereótipo. Num outro estudo foi feito um simples exercício de auto-afirmação entre crianças do ensino médio, este alcançou bons resultados apresentando uma redução da diferença racial no desempenho escolar em 40% (Cohen, Garcia, Apfel, & Master, 2006; Sherman, Hartson, Binning, Pudie-Vaughns & Garcia, 2013). Sherman e colegas (2013) conduziram uma experiência na qual fizeram com que alunos pertencentes a grupos minoritários participassem num exercício de escrita, de afirmação de valores, durante as suas aulas regulares de ensino médio. Aqueles que participaram deste exercício de auto-afirmação obtiveram notas mais altas do que seus colegas de classe de grupos minoritários que não participaram. Mais recentemente, Walton e colegas (2014) usaram auto-afirmação para convencer os engenheiros do sexo masculino de que as suas colegas do sexo feminino têm capacidade latente. Esta intervenção fez com que houvesse um aumento do sucesso e do respeito dos engenheiros do sexo masculino para com uma colega do sexo feminino, uma assistente de ensino,

assim como para com a investigadora que os entrevistou (Spencer, Logel & Davies, 2016).

Numa pesquisa em que foi examinada a eficácia da liderança, a percepção da sua capacidade de liderar numa tarefa específica e a percepção das pessoas sobre a própria capacidade de liderança no geral e eficácia de tarefas (Hoyt, Johnson, Murphy & Skinnell, 2010), tanto a eficácia da liderança como a eficácia na tarefa demonstraram ter impacto no processo de liderança. As percepções de uma boa realização e das suas habilidades na realização de uma tarefa são uma boa fonte de feedback imediato, particularmente em situações que existe carência de medidas claras de eficácia, como acontece no caso da liderança (Hoyt et al., 2010)

A ameaça de estereótipo em líderes do género feminino, pode resultar em efeitos adversos, ou seja, ao serem confrontadas com estereótipos depreciativos referentes ao desempenho das habilidades de um grupo social, pode levar a que se envolvam em comportamentos contrários ao estereótipo. Este comportamento é denominado de reatância do estereótipo (Kray, Thompson & Galinsky, 2001) e acontece uma vez que as líderes nem sempre estão em conformidade com as expectativas estereotipadas negativas, adotando comportamentos que vão contra o que é esperado do estereótipo. De acordo com a teoria da reatância estereotípica de Brehm's (1966), as pessoas respondem às ameaças percebidas da sua liberdade, por exemplo, estereótipos com expectativas inferiores, ao reafirmar a sua liberdade envolvendo-se em comportamentos contrários aos do estereótipo. Mulheres que apresentam níveis elevados de auto-eficácia na liderança respondem ao estereótipo explícito negativo relativo a liderança através da exibição de respostas com reatância positiva (Hoyt, 2005; Hoyt & Blascovich, 2007). As mulheres respondem desta forma quando se trata de estereótipos primários de género e quando o alvo tem poder suficiente e auto-eficácia para reagir contra este (Hoyt & Blascovich, 2007, Kray et al, 2001; Kray, Reb, Galinsky & Thompson, 2004). Mulheres que apresentam esta capacidade de lidar com a ameaça de estereótipo provocando uma resposta de reatância "vou mostrar-lhes que consigo", é provável que seja uma forma de motivá-las a demonstrar que o estereótipo está errado e não devido a esta ameaça ser a causa de ansiedade (Hoyt, Johnson, Murphy & Skinnell, 2010). A resposta reativa pode também fazer com que exista menos impacto na auto relevância e auto-percepção é através

de ativamente desenvolver um comportamento oposto ao estereótipo, assim produzindo resultados que não são os pretendidos (Hoyt & Murphy, 2016).

Método

Objetivos

De acordo com a literatura anteriormente apresentada, a ameaça de estereótipo, não só tem influência no desempenho dos indivíduos que a experienciam, mas também afeta variáveis importantes em contexto organizacional, tais como a percepção de auto-eficácia, ou seja, de ser capaz de realizar tarefas específicas e de que os próprios esforços possam ter resultados positivos. Assim, a ameaça de estereótipo pode afetar a percepção de auto-eficácia o que poderá, consequentemente, influenciar a auto-percepção dos indivíduos, fazendo com que estes acreditem que não têm as competências necessárias para desempenhar a tarefa associada com o estereótipo, neste caso, a liderança. Devido a isto, foi definido como objetivo deste estudo investigar o nível de auto-eficácia, percebido como variável mediadora da relação entre a ameaça de estereótipo e a auto-atribuição de competências de liderança.

Na literatura apresentada afirma-se que a ameaça de estereótipo pode ser mais evidente no sexo feminino, do que no sexo masculino, em certas áreas como as que envolvem cargos de liderança. Esta afirmação leva à formação de outro objetivo realizado para compreender se existe diferença nos níveis de ameaça de estereótipo no trabalho relativamente ao género (feminino e masculino) e se estes níveis irão ter implicações na sua auto-eficácia.

Hipóteses

H1: Espera-se que os indivíduos que relatam maior ameaça de estereótipo apresentem níveis mais baixos de auto-percepção ligada a características de liderança (o seja, que exista uma maior distância entre as características que o sujeito atribui a si e as características que o sujeito atribui a um líder ideal).

H2: Espera-se que os indivíduos que relatam maior ameaça de estereótipo apresentem níveis mais baixos de auto-eficácia em tarefas de liderança.

H3: Espera-se que a relação entre percepção de ameaça de estereótipo e auto-percepção ligada a características de liderança seja mediada pelo nível de auto-eficácia em tarefas de liderança.

H4: Espera-se que mulheres apresentem níveis de ameaça do estereótipo maiores em comparação com homens em áreas de liderança.

Identificação da amostra

Os participantes deste estudo são colaboradores de empresas/organizações que atuam em Portugal. Trata-se de uma amostra de conveniência em que os participantes foram contactados através de rede sociais e por correio electrónico (por exemplo, colegas trabalhadores, amigos que por sua vez partilharam na sua empresa e com outros colaboradores) e convidados a preencher um questionário *online* através de uma hiperligação disponibilizada na plataforma *Qualtrics XM*.

O número total das pessoas que respondeu ao estudo foi de 108.

Após revisão dos dados foi feita uma filtragem, para que a amostra fosse de colaboradores em empresas, excluindo estudantes e trabalhadores por conta-própria. A amostra final deste estudo foi composta por 101 participantes voluntários com idades compreendidas entre 22 a 65 ($M = 37,01$; $DP = 11,09$), 51 do sexo feminino (50.5%) e 50 do sexo masculino (49.5%). A amostra é constituída por solteiros/as ($n=45$; 44,6%), casados(as)/união de facto ($n=44$; 43,6%), divorciados/as ou separado/as ($n=10$; 9,9%) e por fim viúvo(a) ($n=1$; 1%), houve ainda uma pessoa que não respondeu a esta questão. As habilitações académicas dos participantes são constituídas por Ensino básico ($n=1$; 1%), Ensino secundário ($n=42$; 41,6%), Licenciatura ($n=42$; 41,6%) e Mestrado ($n=16$; 15,8%). Desta amostra, $n=43$; 42,6% dos participantes exerce um cargo que implica funções de liderança.

Procedimento

O presente estudo teve parecer favorável da Comissão de Ética e Deontologia da Investigação Científica (CEDIC) da Escola da Psicologia e Ciências da Vida da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Inicialmente foram selecionados alguns sujeitos de diferentes empresas com o intuito que o estudo fosse transmitido para os seus colegas e outros conhecidos, trabalhadores em empresas e organizações. Vista a dificuldade de obter uma amostra consistente recorreu-se a utilização das redes sociais e correio electrónico de forma a atingir o número pretendido para a amostra. A recolha de dados deu-se a partir do dia 15 de Julho a dia 13 de Dezembro, de 2019.

Ao abrir a hiperligação, os participantes podiam ler e aceitar o consentimento informado (em anexo), que deu a conhecer o objetivo de estudo, as condições e instruções de preenchimento, assim como uma declaração de confidencialidade e anonimato, visto que não era preciso nenhuma informação de identificação pessoal.

De seguida apresentou-se o questionário que continha as seguintes medidas: Escala de Ameaça do Estereótipo; Escala de Auto-eficácia e Escala de Estilos de Liderança.

No final do questionário foram pedidas informações sociodemográficas (e.g., sexo, idade, estado civil, habilitações académicas, cargo na organização, anos de trabalho na organização, percentagem aproximada de homens e mulheres na organização e se o cargo que ocupam apresenta funções de liderança) para melhor caraterizar a amostra. Ainda, no final foram explicados os objetivos específicos do estudo.

Instrumentos

Escala de Ameaça do Estereótipo (von Hippel, Sekaquaptewa & McFarlane, 2015) que pretende medir a percepção individual ou como membro de um grupo possivelmente estereotipado, face ao género, no contexto de trabalho. Esta é uma escala do tipo *Likert*, medida através de 7 pontos de concordância, sendo que 1 indica “discordo totalmente” e 7 “concordo totalmente”. A escala contém 10 itens, entre eles os seguintes exemplos: “Os meus colegas esperam que tenha um mau desempenho por eu ser uma mulher/um homem”; “Estou limitado(a) na minha carreira por ser uma mulher/um homem”. A escala apresenta um valor de α de Chronbach =.51.

Escala de Auto-eficácia (General Perceived Self-Efficacy Scale; Schwarzen, 2009) pretende observar o nível de auto-eficácia do indivíduo na área de liderança. Esta escala é do tipo *Likert* medida através de 7 pontos de concordância, sendo que 1 indica

“discordo totalmente” e o 7 indica “concordo totalmente”. A escala contém 10 itens um destes sendo por exemplo “Consigo resolver a maioria dos problemas que surgem no trabalho, se eu investir o esforço necessário.”. A escala apresenta um valor de α de Cronbach =.85.

Escala de Estilos de Liderança (Oliveira, 2015) – inclui duas sub-escalas com uma série de 18 características. Primeiro, os participantes têm de indicar o grau em que cada característica se aplica a eles no contexto de trabalho. De seguida, os participantes têm de indicar o grau em que as mesmas características são atribuídas a um líder ideal. Cada característica (por exemplo, Carisma, Eloquência, Objetividade...) é avaliada utilizando uma escala do tipo *Likert* de 7 pontos de concordância, sendo que 1 indica “discordo totalmente” e 7 “concordo totalmente”.

A primeira sub-escala ‘caraterísticas que atribuem a si’ apresenta um valor de alfa de α =.91. A segunda sub-escala sendo ‘caraterísticas que atribuem a um líder ideal’ apresenta um valor de alfa de α de Cronbach =.96.

Resultados

Análise estatística e Índices

Após a recolha dos dados, foi realizada a análise dos mesmos através do *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 23.0, e avaliadas as respetivas conclusões.

Primeiro, foram calculadas médias com as respostas dos participantes nos itens, respetivamente, da escala de Ameaça de Estereótipo e da escala de Auto-eficácia. Valores mais altos indicam percepções mais altas de Ameaça de Estereótipo e de Auto-eficácia.

Para criar um índice que representasse a auto-percepção referente a “possuir caraterísticas ligada a liderança”, foi utilizada uma fórmula para calcular a discrepância entre as duas sub-escalas apresentadas (‘caraterísticas atribuída a si’ e ‘caraterísticas atribuídas a um líder ideal’). A fórmula é a seguinte: $d_{Líder-Si} = \mu(x_{Líder.i} - x_{Si.i})^2$, com d = discrepância, Líder = respostas na sub-escala sobre líder ideal; Si = respostas na sub-escalas sobre Si, x_i = valor atribuído a caraterística. Com esta fórmula os valores podem variar de 0 a 36. Sendo que 0 significa que não há discrepância das caraterísticas atribuídas a si com as caraterísticas atribuídas a um líder ideal e 36 significa que existe uma total discrepância entre as caraterísticas que os participantes se atribuem e aquelas que atribuem a um líder ideal.

Correlações entre variáveis de estudo

Foram feitas correlações entre as variáveis do estudo, ameaça de estereótipo (AE), auto-eficácia (AUTO-EF), e auto-percepção de liderança (DISCREPÂNCIA Líder-Si). A correlação utilizada foi uma correlação de Pearson, os resultados obtidos encontram-se na tabela a baixo. (tabela 1).

Tabela 1.

Correlações entre variáveis de estudo

		AUTO EF	DISCREPÂNCIA Líder-Si
AE	<i>r</i> de Pearson	-,208	-,018
	<i>p</i>	,037	,854
AUTO EFICÁCIA	<i>r</i> de Pearson	1	-,248
	<i>p</i>		,012

Podemos então verificar que as hipóteses 1 e 2, podem ser respondidas através da análise da tabela de correlação.

De acordo com a hipótese 1, “Espera-se que os indivíduos que relatam maior ameaça de estereótipo apresentem níveis mais baixos de auto-percepção ligada a caraterísticas de liderança (ou seja, que exista uma maior distância entre as caraterísticas que o sujeito atribui a si e as caraterísticas que o sujeito atribui a um líder ideal)”. Esta hipótese foi rejeitada por não existir uma relação significativa entre a ameaça de estereótipo e caraterísticas de liderança, como indicado na Tabela 1.

De acordo com a hipótese 2, “Espera-se que os indivíduos que relatam maior ameaça de estereótipo apresentem níveis mais baixos de auto-eficácia em tarefas de liderança”. Como indicado na Tabela 1, verificou-se que existia relação significativa e negativa entre a ameaça de estereótipo e a auto-eficácia. Assim a hipótese 2 foi verificada.

Da Tabela 1 é possível ainda observar que existe uma relação significativa entre auto-eficácia e caraterísticas de liderança, que indica que ao aumentar a auto-eficácia percebida, diminui a distancia entre as caraterísticas que os participantes se atribuem a e as caraterísticas que atribuem a um líder ideal.

Análise da mediação

Para testar a Hipótese 3, foi feita uma análise de mediação. Esta análise foi efetuada utilizando a macro PROCESS v3.4 para SPSS (Hayes, 2019). Este programa permite calcular os efeitos indiretos e diretos de mediação.

A análise da mediação foi feita considerando os níveis percebidos de ameaça de estereótipo com preditor, a discrepância entre as características atribuídas a um líder ideal e a si como variável dependente, e os níveis de auto-eficácia como mediador. A análise mostra que a ameaça de estereótipo tem um efeito significativo nos níveis de auto-eficácia, *path a*: $B = -.21$, $SE = .10$, $t = -2.12$, $p = .036$, e a auto-eficácia tem um efeito significativo na discrepância percebida, *path b*: $B = -.85$, $SE = .31$, $t = -2.69$, $p = .008$. Os níveis de ameaça de estereótipo não resultam associados com a discrepância percebida, efeito direto: $B = -.23$, $SE = .32$, $t = -.74$, $p = .461$. O efeito indireto foi testado utilizando a abordagem *bootstrap* de estimativa com aproximadamente 5,000 amostras. Essencialmente, o coeficiente indireto foi significativo, $B = .18$, $SE = .10$, 95%CI [.04, .43]. Assim sendo, quando existe uma diminuição da ameaça de estereótipo leva a um aumento na auto-eficácia que por sua vez irá levar a uma diminuição da discrepância percebida entre as características atribuídas a um líder ideal e a si.

Diferenças entre Mulheres e Homens

Para testar a Hipótese 4, foi realizado um Teste-*t*, comparando os níveis de ameaça de estereótipo entre colaboradores de sexo feminino e colaboradores de sexo masculino. As médias de ameaça de estereótipos de género, dividida por sexo dos participantes, são apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2.

<i>Estatística do Grupo</i>				
	Sexo	N	Média	Desvio padrão
AE	Feminino	51	2,947	,682
	Masculino	50	2,726	,841

Os resultados mostram que homens e mulheres não diferem nos níveis percebidos de ameaça de estereótipos, ($t(100) = 1.45$, $p = .150$), não confirmando a Hipótese 4.

Discussão

Com a investigação aqui presente, foi possível concluir que não existe relação direta entre a ameaça de estereótipo e auto-percepção ligada a características de liderança. Mas foi possível perceber que existia uma influência indireta da ameaça de estereótipo na discrepância percebida (auto-percepção), através da variável mediadora auto-eficácia.

A auto-eficácia pode ajudar na autoestima dos sujeitos, assim levando a um maior desempenho. Enquanto a auto-percepção faz com que os sujeitos nos demonstrem como se veem e os papéis que consideram ideais para elas. Se a sua auto-percepção relativa a papéis de liderança de apresenta baixa, isto leva a que os sujeitos, não tentem obter papéis nesta área.

Após análise das escalas pela verificação dos níveis de confiança, foi feita a testagem das hipóteses propostas.

A primeira hipótese (H1) de estudo era que uma maior ameaça de estereótipo irá levar a níveis mais baixos de auto-percepção das características ligadas a liderança. No resultado obtido neste estudo verificou-se que não existiria ligação entre a ameaça de estereótipo e auto-percepção ligada a características de liderança, que vai contra a investigação feita por Steele (1997). Este afirmava que o impacto da ameaça de estereótipo na auto-percepção, fazendo com que exista um processo onde o sujeito de desidentifique com o domínio.

Assim como na hipótese 4 (H4) que foi rejeitada mostrando que não existem diferenças entre homens e mulheres nas áreas de liderança como seria expectável. Os resultados apresentados podem ser explicados pela amostra que foi utilizada, sendo que esta se tratava de uma amostra reduzida, e não ter uma área de trabalho definida, sendo que, há áreas de trabalho mais suscetíveis à ameaça de estereótipo, por serem consideradas áreas mais masculinas como nos domínios científicos (Koenig, Eagly, Mitchell & Ristikari, 201), Jornalismo, Pesquisa e Investigação (Tight, 2008; Wilson, 2012).

A hipótese 2 (H2) também foi confirmada, existindo uma ligação entre a ameaça de estereótipo e a auto-eficácia, indo de acordo com o esperado. Num estudo desenvolvido por Cadinu, Mass, Rosabianca & Kiesner (2005), foi verificado que a ameaça de estereótipo quando ativada pode levar a pensamentos negativos que irá por sua vez afetar a eficácia no desempenho de exercícios matemáticos. Isto dá relevância a mediação como fator determinante da relação entre ameaça de estereótipo e a eficácia no desempenho de exercícios. Justificando a existência da relação direta como foi verificado no presente estudo.

A hipótese 3 (H3) foi confirmada como afirma Hoyt et al. (2010), quando efetuada a análise de mediação onde se percebeu a importância que a ameaça de estereótipo e auto-eficácia tem para a auto-percepção das características que o sujeito atribui a si e as características que o sujeito atribui a um líder ideal. Apesar de não existir uma relação entre ameaça de estereótipo e auto-percepção, existe um efeito indireto por mediação da variável auto-eficácia.

As características da amostra poderão ter influenciado os resultados, não só por esta ser reduzida, mas também pelo facto de a população 56,6% da amostra, ter o ensino superior (41,6% licenciados; 15,8% mestres), o que poderá contribuir para a boa auto-percepção de si mesmos, e ainda pelo facto da amostra ser constituída por 42,6% de pessoas que se encontram em cargos que implicam funções de liderança. Assim a amostra pode ser constituída por pessoas que têm confiança nas suas capacidades, não existindo um impacto da ameaça de estereótipo na auto-percepção.

As limitações deste estudo são a amostra que apresenta ter número reduzido, a falta de especificação da amostra, ou seja, não haver uma população-alvo mais definida. Sendo que a população-alvo seria apenas pessoas que trabalhassem em empresas e organizações, independentemente do seu cargo, área de trabalho, idade ou mesmo escolaridade. A recolha de dados foi feita via electrónica, fazendo com que houve uma maior dificuldade em conseguir o número da amostra pretendido, impedindo uma maior amostra.

Apesar destas, o estudo demonstrou que o género não teve impacto para no estudo. Algo que estudos anteriores afirmam existir consecutivamente. Podemos também perceber a existência de uma relação indireta entre ameaça de estereótipo e auto-percepção,

assim percebendo a importância e a necessidade de atenção que deveremos ter para com a ameaça de estereótipo, e o impacto que este tem nos indivíduos não só a nível pessoal, mas a nível organizacional. Assim, é um problema organizacional, pois faz com que os seus trabalhadores diminuam o seu desempenho, afetado a produtividade da empresa, e sendo que a sua auto-percepção é afetada pode levar a que estes indivíduos se apresentem menos predispostos a alcançar cargos mais altos, desmotivando-os para a melhoria como empregado.

As considerações a ter para futuros estudos era considerar em escolher uma área de trabalho a focar-se em específico uma área que apresente segundo a literatura uma maior ameaça de estereótipo, como ciência ou direito. Nestas áreas por norma, apresentam pessoas com maior nível académico, que pode ser um fator importante, para a auto-eficácia. Ter em consideração fazer a recolha do estudo de forma presencial, com diversas empresas ou organizações, o que pode fazer com que seja possível realizar um exercício de auto-eficácia e/ou ativação da ameaça do estereótipo (tendo uma afirmação, que seja representativa de ameaça para os sujeitos).

Bibliografia

Adams, G., Garcia, D. M., Purdie-Vaughns, V., & Steele, C. M. (2006). The detrimental effects of a suggestion of sexism in an instruction situation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(5), 602-615. doi: 10.1016/j.jesp.2005.10.004

Aries, E. (2006). Sex differences in interaction: A reexamination. In K. Dindia & D. J. Canary (Eds.), *Sex differences and similarities in communication* (pp. 21-36). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Barracho, C. (2012). *Liderança em Contexto Organizacional*. Lisboa: Escolar Editora.

Bergeron, D. M., Block, C. J., & Echtenkamp, A. (2006). Disabling the able: Stereotype threat and women's work performance. *Human performance*, 19(2), 133-158. doi : [10.1207/s15327043hup1902_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1902_3).

Brehm, J. W. (1966). *A Theory of Psychological Reactance*. New York, NY: Academic Press.

Burnette, J. L., Pollack, J. M., & Hoyt, C. L. (2010). Individual differences in implicit theories of leadership ability and self-efficacy: Predicting responses to stereotype threat. *Journal of Leadership Studies*, 3(4), 46-56. doi : [10.1002/jls.20138](https://doi.org/10.1002/jls.20138)

Cadinu, M., Maass, A., Rosabianca, A., & Kiesner, J. (2005). Why do women underperform under stereotype threat? Evidence for the role of negative thinking. *Psychological Science*, 16, 572-578. doi : [10.1111/j.0956-7976.2005.01577.x](https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2005.01577.x)

Carr, P. B., & Steele, C. M. (2009). Stereotype threat and inflexible perseverance in problem solving. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 853-859. doi: 10.1016/j.jesp.2009.03.003

Carr, P. B., & Steele, C. M. (2010). Stereotype threat affects financial decision making. *Psychological Science*, 21(10), 1411-1416. doi:10.1177/0956797610384146

Case, S. S. (1994). Gender differences in communication and behaviour in organisations. In M. J. Davidson & R. J. Burke (Eds.), *Women in management: Current research issues* (pp. 144-167). London, UK: Paul Chapman.

Catalyst. (2005). *Women “take care,” men “take charge”: Stereotyping of U.S. business leaders exposed*. New York, NY: Author.

Catalyst (2015). *Women in S&P 500 Companies by Race/Ethnicity*. New York: Catalyst. <http://catalyst.org/knowledge/women-sp-500-companies-raceethnicity>

Center for American Women and Politics (2015). Current numbers. <http://www.cawp.rutgers.edu/current-numbers>

Chemers, M. (1994). Leadership. IN V.S. Ramachandan (Editor). *Encyclopedia of Human Behaviour*, vol.3 (pp.45-56). Academic Press, Inc.

Cheryan, S., Plaut, V. C., Davies, P. G., & Steele, C. M. (2009). Ambient belonging: How stereotypical cues impact gender participation in computer science. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 1045. doi:10.1037/a0016239

Claes, M. T. (1999). Women, men and management styles. *International Labour Review*, 138, 431-446.

Code, L. (2018). *What can she know?: feminist theory and the construction of knowledge*. Cornell University Press

Cohen G L, Garcia J, Apfel N, Master A. 2006. Reducing the racial achievement gap: a social-psychological intervention. *Science* 313(5791):1307–10. doi: 10.1126/science.1128317

Crawford, M. (1995). *Talking difference: on gender and language*. London, UK: Sage.

Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social stigma. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (Vol. 2, pp. 554-594). Boston, MA: McGraw-Hill. doi: 10.1016/j.jesp.2005.12.007

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. & Cabral-Cardoso, C. (2003). «Liderança». In M. P. Cunha (Ed.), *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH

Davies, P. G., Spencer, S. J., Quinn, D. M., & Gerhardstein, R. (2002). Consuming images: How television commercials that elicit stereotype threat can restrain women academically and professionally. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(12), 1615-1628. doi: 10.1177/014616702237644

Davies, P. G., Spencer, S. J., Steele, C. M. (2005). Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 276–287. doi: 10.1037/0022-3514.88.2.276.

Eagly, A.H., & Carli, L.L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14, 807-834. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.09.004

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

Eagly, A. H., Gatzia, L., & Carli, L. L. (2014). Female advantage: Revisited. In S. Kumra, R. Simpson, & R. Burke (Eds.), *The Oxford handbook of gender in organizations*. New York, NY: Oxford University Press.

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591. Doi:10.1037/0033-2909.129.4.569

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. doi:10.1037/0033-295X.109.3.573

Etaugh, C., & Riley, S. (1983). Evaluating competence of women and men: Effects of marital and parental status and occupational sex-typing. *Sex Roles*, 9, 943-952. doi: 10.1007/BF00290055

European Commission. (2008). *Mapping the maze: Getting more women to the top in research*. Brussels: Author. ISBN: 978-92-79-07618-3

European Commission. (2011). *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Retrieved July 13, 2012. doi: 10.2777/32045

Forsyth, D. R., & Nye, J. L. (2008). Seeing and being a leader: The perceptual, cognitive, and interpersonal roots of conferred influence. In C. L. Hoyt, G. R. Goethals, and D. R. Forsyth (Eds.), *Leadership at the crossroads: Leadership and Psychology* (Vol. 1, pp. 116-131). Westport, CT: Praeger.

Frantz CM, Cuddy AJC, Burnett M, Ray H, Hart A. (2004). A threat in the computer: the race implicit association test as a stereotype threat experience. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12):1611–24. doi: 10.1177/0146167204266650

Good, C., Aronson, J., & Harder, J. A. (2008). Problems in the pipeline: Stereotype threat and women's achievement in high-level math courses. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 29(1), 17–28. doi: 10.1016/j.appdev.2007.10.004.

Greenberg, J., Baron, R A. (1993). *Behaviour in Organizations* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Hersey, P., Blanchard, K. (1988). *Management of Organizational Behaviour – utilizing human resources* (5th ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Heilman, M., & Okimoto, T. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 81-92. doi:10.1037/0021-9010.92.1.81

Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. doi: 10.1111/0022-4537.00234

Heilman, M. E. (1995). Sex stereotypes and their effects in the workplace: What we know and what we don't know. *Journal of Social Behavior & Personality*, 10(6), 3-26.

Heilman, M., Wallen, A., Fuchs, D., & Tamkins, M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416-427. doi:10.1037/0021-9010.89.3.416. doi:10.1111/0022-4537.00234

Hess, T. M., Auman, C., Colcombe, S. J., & Rahhal, T. A. (2003). The impact of stereotype threat on age differences in memory performance. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(1), 3-11. doi:10.1093/geronb/58.1.P3

Hoyt, C. L. & Blascovich, J. (2007). Leadership efficacy and women leaders' responses to stereotype activation. *Group Processes and Intergroup Relations*, 10, 595-616. doi: 10.1177/1368430207084718

Hoyt, C. L., & Blascovich, J. (2010). The role of leadership self-efficacy and stereotype activation on cardiovascular, behavioral and self-report responses in the leadership domain. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 89–103. doi: 10.1016/j.leaqua.2009.10.007.

Hoyt, C. L. (2005). The Role of Leadership Efficacy and Stereotype Activation in Women's Identification with Leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), 2-14. doi: 10.1177/107179190501100401

Hoyt, C. L., & Chemers, M. M. (2008). Social stigma and leadership: A long climb up a slippery ladder. In C. L. Hoyt, G. R. Goethals, & D.R. Forsyth (Eds.), *Leadership at the crossroads: Leadership and psychology* (Vol.1, pp. 165-180). Westport, CT: Praeger.

Hoyt, C. L., Johnson, S. K., Murphy, S. E., & Skinnell, K. H. (2010). The impact of blatant stereotype activation and group sex-composition on female leaders. *The Leadership Quarterly*, 21(5), 716-732. doi: 10.1016/j.leaqua.2010.07.003

Hoyt, C. L., & Murphy, S. E. (2016). Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 387-399. doi:10.1016/j.leaqua.2015.11.002

Inzlicht M, Ben-Zeev T. (2000). A threatening intellectual environment: Why females are susceptible to experiencing problem-solving deficits in the presence of males. *Psychological Science*, 1. 2000;11, 365–371. doi: 10.1111/1467-9280.00272.

Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S., & Reichard, R. J. (2008). The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106(1), 39-60. doi:10.1016/j.obhdp.2007.12.002

Kalokerinos, E. K., von Hippel, C., & Zacher, H. (2014). Is stereotype threat a useful construct for organizational psychology research and practice? *Industrial and Organizational Psychology*, 7(3), 381-402. doi:10.1111/iops.12167

Kaiser, C. R., Vick, S. B., & Major, B. (2006). Prejudice expectations moderate preconscious attention to cues that are threatening to social identity. *Psychological Science*, 17(4), 332-338. doi:10.1111/j.1467-9280.2006.01707.x

Kenney, R. A., Schwartz-Kenney, B. M., & Blascovich, J. (1996). Implicit leadership theories: Defining leaders described as worthy of influence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(11), 1128-1143. doi:10.1177/01461672962211004

Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2005). Stereotype threat in men on a test of social sensitivity. *Sex Roles*, 52(7/8), 489-496. doi:10.1007/s11199-005-3714-x

Koenig, A., Eagly, A., Mitchell, A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616-642. doi:10.1037/a0023557.

Kray, L. J., Thompson, L., & Galinsky, A. (2001). Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 942–958. doi: 10.1037/0022-3514.80.6.942.

Kray, L., Reb, J., Galinsky, A. & Thompson, L. (2004). Stereotype reactance at the bargaining table: The effect of stereotype activation and power on claiming and creating value. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 399-411. doi: 10.1177/0146167203261884

Kray, L., & Shirako, A. (2011). Stereotype threat in organizations: An examination of its scope, triggers, and possible interventions. In M. Inzlicht & T.

Schmader (Eds.) *Stereotype threat: Theory, process, and application* (173-187). New York: Oxford University Press. doi: 10.1177/0146167203261884

Latu, I. M., Mast, M. S., Lammers, J., & Bombari, D. (2013). Successful female leaders empower women's behavior in leadership tasks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(3), 444-448. doi: 10.1016/j.jesp.2013.01.003

Lawless, J., & Fox, R. (2012). Men rule: The continued under-representation of women in U.S. politics. Washington, DC: Women & Politics Institute. <https://www.american.edu/spa/wpi/upload/2012-Men-Rule-Report-web.pdf>

Leslie, S. J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262-265. doi: 10.1126/science.1261375

Levy, B. (1996). Improving memory in old age through implicit self-stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), 1092-1107. doi:10.1037/0022-3514.71.6.1092

Leyens, J., Desert, M., Croizet, J., & Darcis, C. (2000). Stereotype threat: Are lower status and history of stigmatization preconditions of stereotype threat? *Personality & Social Psychology Bulletin*, 26, 1189-1199. doi: 10.1177/0146167200262002

Lindsey, A. E., & Zakahi, W. R. (2006). Perceptions of men and women departing from conversational sex-role stereotypes. In K. Dindia & D. J. Canary (Eds.), *Sex differences and similarities in communication* (pp. 281-298). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Livingston, R. W., Rosette, A. S., & Washington, E. F. (2012). Can an agentic Black woman get ahead? The impact of race and interpersonal dominance on perceptions of female leaders. *Psychological Science*, 23(4), 354-358. doi:10.1177/0956797611428079

Logel, C., Walton, G. M., Spencer, S. J., Iserman, E. C., von Hippel, W., & Bell, A. E. (2009). Interacting with sexist men triggers social identity threat among female

engineers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(6), 1089-1103. doi: 10.1037/a0015703

Lord, R. G., & Maher, K. J. (1991). Executive leadership and information processing: Linking perceptions and organizational performance. Wellington, MA: Unwin Hyman.

Lourenço, P. R (2000). Liderança e Eficácia: uma relação revisitada. *Acta Psychologica*, 23,119-130.

Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, 7, 385-425. doi: 10.1016/S1048-9843(96)90027-2

Major, B., & Schmader, T. (1998). Coping with stigma through psychological disengagement. In J. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The Target's Perspective*, The Academic Press, 219-241. doi: 10.1016/B978-012679130-3/50045-4

Martens, A., Johns, M., Greenberg, J., & Schimel, J. (2006). Combating stereotype threat: The effect of self-affirmation on women's intellectual performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(2), 236-243. doi: 10.1016/j.jesp.2005.04.010

McGlone, M. S., & Pfeister, R. A., (2015). Stereotype threat and the evaluative context of communication. *Journal of Language and Social Psychology*, 34(2), 111-137. doi:10.1177/0261927X14562609

Morley, L. (2014). Lost leaders: Women in the global academy. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 114-128. doi: 10.1080/07294360.2013.864611

Morley, L. (2013a). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25(1), 116–131. doi: 10.1080/09540253.2012.740888

Mulac, A., Bradac, J. J., & Gibbons, P. (2001). Empirical support for the “gender as culture” hypothesis: An intercultural analysis of male/female language differences.

Human Communication Research, 27, 121-152. doi: 10.1111/j.1468-2958.2001.tb00778.x

Mulac, A., Incontro, C. R., & James, M. R. (1985). Comparison of the gender-linked language effect and sex role stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 1098-1109. doi: 10.1037/0022-3514.49.4.1098

Murphy MC, Steele CM, Gross JJ. Signaling threat: How situational cues affect women in math, science, and engineering settings. *Psychological Science*. 2007;18:879–885. doi: 10.1111/j.1467-9280.2007.01995.x.

Muzzatti, B., & Agnoli, F. (2007). Gender and mathematics: Attitudes and stereotype threat susceptibility in Italian children. *Developmental psychology*, 43(3), 747. doi: 10.1037/0012-1649.43.3.747

Nikiforova, I. (2011, October). *The paradox of excellence: Merit and occupational attainments of women in computer science*. Paper presented at Gender Paradoxes of Changing Academic and Scientific Organisation(s) Conference, Centre for Gender Excellence, Örebro University, Sweden.

Nussbaum, A. D., & Steele, C. M. (2007). Situational disengagement and persistence in the face of adversity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(1), 127-134. doi: 10.1016/j.jesp.2005.12.007

OLIVEIRA, F. D. S. (2015). Liderança e Gênero: estilos, estereótipos e percepções masculinas e femininas. Acedido em 12 de Janeiro, 2019: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/15653>

Oswald DL, Harvey RD. (2000). Hostile environments, stereotype threat, and math performance among undergraduate women. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 19:338–356. doi: 10.1007/s12144-000-1025-5.

Popp, D., Donovan, R. A., Crawford, M., Marsh, K. L., & Peele, M. (2003). Gender, race, and speech style stereotypes. *Sex Roles*, 48, 317-325. doi: 10.1023/A:1022986429748

Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management*, 28, 177-193. doi: 10.1016/S0149-2063(01)00136-2

Pronin, E., Steele, C. M., & Ross, L. (2004). Identity bifurcation in response to stereotype threat: Women and mathematics. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(2), 152-168. doi: 10.1016/S0022-1031(03)00088-X

Purdie-Vaughns, V., Steele, C., Davies, P., Dittmann, R., & Crosby, J. (2008). Social identity contingencies: How diversity cues signal threat or safety for African Americans in mainstream institutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(4), 615-630. doi:10.1037/0022-3514.94.4.615

Rosette, A. S., Leonardelli, G. J., & Phillips, K. W. (2008). The White standard: racial bias in leader categorization. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 758-777. doi:10.1037/00219010.93.4.758

Rudman, L. A., & Peter, G. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762. doi:10.1111/0022-4537.00239

Rudman, L., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: the hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1004-1010. doi:10.1037/0022-3514.77.5.1004

Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60, 340-344. doi: 10.1037/h0076637

Schimmel, J., Arndt, J., Banko, K. M., & Cook, A. (2004). Not all self-affirmations were created equal: The cognitive and social benefits of affirming the intrinsic (vs. extrinsic) self. *Social Cognition*, 22(1: Special issue), 75-99. doi: 10.1521/soco.22.1.75.30984

Schmader, T., Johns, M., & Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, 115(2), 336-356. doi: 10.1037/0033295X.115.2.336

Schroeder, J., Dugdale, H.L., Radersma, R., Hinsch, M., Buehler, D.M., Saul, J., et al. (2013). Fewer invited talks by women in evolutionary biology symposia. *Journal of Evolutionary Biology*, 26(9), 2063–2069. doi: 10.1111/jeb.12198

Sekaquaptewa D, Thompson M. Solo status, stereotype threat, and performance expectancies: Their effects on women's performance. *Journal of Experimental Social Psychology*. 2003;39:68–74. doi: 10.1016/S0022-1031(02)00508-5.

Shapiro, J. R., & Neuberg, S. L. (2007). From stereotype threat to stereotype threats: Implications of a multi-threat framework for causes, moderators, mediators, consequences, and interventions. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 107130. doi: 10.1177/1088868306294790

Shapiro, J. R., & Williams, A. M. (2012). The role of stereotype threats in undermining girls' and women's performance and interest in STEM fields. *Sex Roles: A Journal of Research*, 66(3), 175-183. doi:10.1007/s11199-011-0051

Sherman, D. K., Hartson, K. A., Binning, K. R., Purdie-Vaughns, V., Garcia, J., Taborsky-Barba, S., & Cohen, G. L. (2013). Deflecting the trajectory and changing the narrative: how self-affirmation affects academic performance and motivation under identity threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 591.104(4):591–61. doi: 10.1037/a0031495

Simon, S., & Hoyt, C. L. (2013). Exploring the effect of media images on women's leadership self-perceptions and aspirations. *Group Processes and Intergroup Relations*, 16(2), 232-245. doi: 10.1177/1368430212451176

Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype threat. *Annual Review of Psychology*, 67, 415-437. doi: 10.1146/annurev-psych-073115-103235

Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28. doi:10.1006/jesp.1998.1373

Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613–629. doi: 10.1037/ 0003-066x.52.6.613.

Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. *Advances in experimental social psychology*, 21(2), 261-302. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60229-4

Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797 – 811. doi: 10.1037/0022-3514.69.5.797

Steele, C. M., Spencer, S. J., & Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34, pp. 379-440). Academic Press. doi: 10.1016/S0065-2601(02)80009-0

Still, L. V. (2006). Gender, leadership and communication. In M. Barrett & M. J. Davidson (Eds.), *Gender and communication at work* (pp. 183-210). Aldershot, UK: Ashgate.

Stone, J., Lynch, C. I., Sjomeling, M., & Darley, J. M. (1999). Stereotype threat effects on Black and White athletic performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1213- 1227. doi: 10.1037/0022-3514.77.6.1213

Syroit, J. (1996). Liderança Organizacional. In C. Marques e M. P. Cunha (Coord.), *Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas* (pp. 237-275). Lisboa: Publicações D. Quixote

Tellhed, U., & Björklund, F. (2011). Stereotype threat in salary negotiations is mediated by reservation salary. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(2), 185–195. doi: 10.1111/j.1467-9450.2010.00855.x.

Tight, M. (2008). Higher education research as tribe, territory and/or community: A co-citation analysis. *Higher Education*, 55(5), 593–608. doi: 10.1007/s10734-007-9077-1

Van den Brink, M., Benschop, Y., & Jansen, W. (2010). Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality? *Organization Studies*, 31(12), 1–25. doi: 10.1177/0170840610380812

Von Hippel, C., Kalokerinos, E., & Henry, J. (2013). Stereotype threat among older employees: relationship with job attitudes and turnover intentions. *Psychology and Aging*, 28(1), 17-27. doi:10.1037/a0029825

Von Hippel, C., Wiryakusuma, C., Bowden, J., & Shochet, M. (2011). Stereotype threat and female communication styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(10), 1312-1324. doi:10.1177/014616721141043

Walton, G. M., & Cohen, G.L. (2003). Stereotype lift. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(5), 456-467. doi: 10.1016/s0022-1031(03)00019-2.

Walton, G. M., Logel, C., Peach, J. M., Spencer, S. J., & Zanna, M. P. (2015). Two brief interventions to mitigate a “chilly climate” transform women’s experience, relationships, and achievement in engineering. *Journal of Educational Psychology*, 107(2), 468. doi: 10.1037/a0037461

Weger, U. W., Hooper, N., Meier, B. P., & Hopthrow, T. (2012). Mindful maths: Reducing the impact of stereotype threat through a mindfulness exercise. *Consciousness and cognition*, 21(1), 471-475. doi: 10.1016/j.concog.2011.10.011

Wilson, R. (2012, October 22). Scholarly publishing's gender gap: Women cluster in certain fields, according to a study of millions of journal articles, while men get more credit. *The Chronicle of Higher Education*. Acedida em 26 Janeiro de 2020, em http://chronicle.com/article/The-Hard-Numbers-Behind/135236/?cid=wb&utm_source=wb&utm_medium=en

Woodcock, A., Hernandez, P. R., Estrada, M., & Schultz, P. (2012). The consequences of chronic stereotype threat: Domain disidentification and abandonment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 635. doi: 10.1037/a0029120

World Economic Forum. (2014). The global gender gap report 2014. Retrieved from: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

Wout D, Shih M J, Jackson J S, Sellers R M. (2009). Targets as perceivers: how people determine when they will be negatively stereotyped. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(2): 349–62. doi: 10.1037/a0012880

Anexos

Medidas de Avaliação

Ameaça de Estereótipo

Nesta primeira parte apresentamos-lhe algumas afirmações **sobre si no contexto de trabalho**. Por favor, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das afirmações, assinalando com um X uma das sete possíveis alternativas entre 1 = Discordo Totalmente e 7 = Concordo Totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1 Alguns dos meus colegas sentem que tenho menos competências por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
2 Os meus colegas esperam que tenha um mau desempenho por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
3 Não estou tão comprometido(a) com a minha carreira por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
4 Estou limitado(a) na minha carreira por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
5 As mulheres/os homens são limitados(as) nas suas carreiras e, às vezes, preocupo-me com isso.	1	2	3	4	5	6	7

6 O meu comportamento no trabalho fará com que os meus colegas pensem que os estereótipos sobre mulheres/homens se aplicam a mim.	1	2	3	4	5	6	7
7 O meu comportamento no trabalho fará com que os meus colegas pensem que os estereótipos sobre as mulheres/homens são verdadeiros.	1	2	3	4	5	6	7
8 Se eu cometer um erro no trabalho, os meus colegas vão pensar que não estou capacitado(a) para este tipo de trabalho por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
9 Se eu cometer um erro no trabalho, os meus colegas pensarão que as mulheres/os homens não são para este tipo de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10 O facto de eu ser mulher/homem não afeta a percepção dos meus colegas em relação às minhas competências.	1	2	3	4	5	6	7

Auto-percepção

De seguida encontrará uma série de características. Pense em si no contexto de trabalho e se estas características se aplicam a si. Por favor, indique o grau com que pensa que cada uma das características se aplica a si, assinalando com um X uma das sete possíveis alternativas entre 1 = Discordo Completamente, caso Não se aplique a si de forma nenhuma e 7 = Concordo Completamente, caso Aplique se totalmente a si.

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1. Carisma	1	2	3	4	5	6	7
2. Capacidade de influenciar pessoas	1	2	3	4	5	6	7
3. Eloquência	1	2	3	4	5	6	7
4. Capacidade de comunicação	1	2	3	4	5	6	7
5. Objetividade	1	2	3	4	5	6	7
6. Praticidade	1	2	3	4	5	6	7
7. Pragmatismo	1	2	3	4	5	6	7
8. Apoio e suporte às necessidades das pessoas	1	2	3	4	5	6	7
9. Coragem	1	2	3	4	5	6	7
10. Iniciativa	1	2	3	4	5	6	7
11. Audácia	1	2	3	4	5	6	7
12. Autoconfiança	1	2	3	4	5	6	7
13. Conhecimento	1	2	3	4	5	6	7
14. Inteligência	1	2	3	4	5	6	7

15. Racionalidade	1	2	3	4	5	6	7
16. Intuição	1	2	3	4	5	6	7
17. Criatividade	1	2	3	4	5	6	7
18. Capacidade de Delegação	1	2	3	4	5	6	7

Novamente, é lhe apresentada uma série de caraterísticas. Desta vez, pedimos lhe, que pense num líder e nas caraterísticas que considera que o líder precisa de ter, a seu ver. Por favor, indique o grau de importância que pensa que cada destas caraterísticas ter quando se fala num líder, assinalando com um X uma das setes possíveis alternativas entre 1= Discordo Completamente, caso Não considere que não se aplica as caraterísticas de um líder de forma nenhuma e 7= Concordo Completamente, caso considere que se aplica completamente as caraterísticas de um Líder.

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1. Carisma	1	2	3	4	5	6	7
2. Capacidade de influenciar pessoas	1	2	3	4	5	6	7
3. Eloquência	1	2	3	4	5	6	7
4. Capacidade de comunicação	1	2	3	4	5	6	7
5. Objetividade	1	2	3	4	5	6	7

6. Praticidade	1	2	3	4	5	6	7
7. Pragmatismo	1	2	3	4	5	6	7
8. Apoio e suporte às necessidades das pessoas	1	2	3	4	5	6	7
9. Coragem	1	2	3	4	5	6	7
10. Iniciativa	1	2	3	4	5	6	7
11. Audácia	1	2	3	4	5	6	7
12. Autoconfiança	1	2	3	4	5	6	7
13. Conhecimento	1	2	3	4	5	6	7
14. Inteligência	1	2	3	4	5	6	7
15. Racionalidade	1	2	3	4	5	6	7
16. Intuição	1	2	3	4	5	6	7
17. Criatividade	1	2	3	4	5	6	7
18. Capacidade de Delegação	1	2	3	4	5	6	7

Escala de auto-eficácia

Nesta apresentamos-lhe algumas afirmações **sobre si assim como sobre as suas competências no contexto de trabalho.**

Por favor, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das afirmações, assinalando com um X uma das sete possíveis alternativas entre 1 = Discordo Totalmente e 7 = Concordo Totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1 No trabalho, consigo sempre resolver os problemas difíceis, se eu tentar bastante.	1	2	3	4	5	6	7
2 No trabalho, mesmo diante de oposições, eu consigo encontrar os meios e as formas de alcançar o que eu quero.	1	2	3	4	5	6	7
3 É fácil para mim, persistir e atingir os meus objetivos, no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
4 Estou confiante que posso lidar, eficientemente, com acontecimentos inesperados, no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
5 No trabalho, devido às minhas habilidades, eu sei como lidar com situações imprevistas	1	2	3	4	5	6	7
6 Consigo resolver a maioria dos problemas que surgem no trabalho, se eu investir o esforço necessário.	1	2	3	4	5	6	7
7 No trabalho, sinto que posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades, porque eu confio nas minhas capacidades para enfrentar as situações	1	2	3	4	5	6	7

8 Quando confrontado com uma situação difícil no trabalho, eu geralmente consigo encontrar diversas soluções.	1	2	3	4	5	6	7
9 Se eu estiver com problemas no trabalho, geralmente consigo lidar com isso.	1	2	3	4	5	6	7
10 Quando tenho um problema no trabalho, geralmente ocorrem-me várias formas para o resolver.	1	2	3	4	5	6	7

Quadro 1 – Questões abordadas para verificar o nível de auto-eficácia dos sujeitos.

Elaborado a partir de Schwarzer (2009)

Consentimento informado

As auto-percepções de trabalhadores portugueses e consequências em papéis de liderança.

Convidamo-lo(a) a participar numa pesquisa científica. Este estudo situa-se no âmbito de uma dissertação de mestrado em Psicologia Social e das Organizações da Universidade Lusófona. Antes de decidir participar neste estudo, é importante que leia as informações seguintes para esclarecer a natureza da sua participação.

Este estudo é orientado pelo Prof. Mauro Bianchi (Universidade Lusófona) junto da aluna Bárbara Lopes (Universidade Lusófona), estudante do Mestrado de Psicologia Social e das Organizações, que desenvolverá esta investigação, cujo objetivo é o de estudar a percepção individual sobre situações específicas no trabalho, nomeadamente em relação ao impacto destas sobre fatores de Liderança.

Caso queira participar pede-se que responda a um conjunto de questões que demoram cerca de quinze minutos a responder.

Por favor considere a seguinte informação cuidadosamente:

1. A sua participação neste estudo é voluntária. Tem o direito de desistir do estudo em qualquer altura sem que sofra, por isso, qualquer penalização ou perda de benefícios. Tem também o direito de recusar responder a qualquer questão durante o estudo não necessitando de explicar a sua decisão ao investigador.
2. Não se espera qualquer risco ou desconforto com a participação no estudo e não serão efetuadas questões acerca da sua sexualidade.

3. O participante tem a oportunidade de contribuir com dados úteis para o conhecimento científico em geral, aumentando o conhecimento sobre processos psicológicos.
4. Toda a informação relativa ao formulário de consentimento será mantida separada das suas respostas.
5. Este estudo NÃO pretende recolher informação acerca de indivíduos específicos, portanto as suas respostas serão combinadas com as de outros indivíduos com o objetivo de realizar uma análise estatística. Se os resultados forem publicados ou apresentados a publicação protegerá a identidade de todos os participantes.
6. Ao concordar participar não abdicará de quaisquer direitos legais que poderá ter como participante neste estudo.
7. A Comissão de Ética e Deontologia da Investigação Científica (CEDIC) da Escola de Psicologia e Ciências da Vida da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias reviu este projeto de investigação e considerou-o como estando de acordo com os regulamentos e códigos de ética e deontologia.

Caso tenha quaisquer questões, preocupações ou queixas acerca deste estudo poderá contactar um destes emails: mauro.bianchi@ulusofona.pt ou barbaralopes07@outlook.pt. Para quaisquer questões acerca dos seus direitos como participante neste estudo poderá contactar a Comissão de Ética e Deontologia na Investigação Científica da Escola de Psicologia e Ciências da Vida (CEDIC) na Universidade Lusófona, através do email cedic@ulusofona.pt.

Tenho mais de 18 anos, li estas explicações e garantias e aceito voluntariamente participar na investigação.

Formulário de Consentimento

Título do Projeto: Os efeitos da ameaça de estereótipo ligado ao género nas auto-percepções de trabalhadores portugueses e as suas consequências em papéis de liderança.

Equipa de investigação:

Mauro Bianchi, Bárbara Lopes

	<i>Assinale com uma rubrica</i>
Tenho, pelo menos, 18 anos.	
Confirmo que li e percebi a informação acerca do estudo acima referido e que tive oportunidade de considerar esta informação, colocar questões e que estas foram respondidas de forma satisfatória.	
Compreendo que a minha participação é voluntária e que sou livre de desistir em qualquer altura, sem ter de oferecer uma justificação sem que os meus direitos médicos ou legais sejam afetados.	
Concordo em participar no estudo acima referido.	

Nome do Participante

Data Assinatura

_____	_____	

Nome de quem aceita o consentimento		Data
	Assinatura	
(Se diferente do investigador)		
_____	_____	

Investigador		Data
	Assinatura	